

Bogotá D.C., 14 de Noviembre de 2023

Señor
MARÍA EUGENIA LOPERA MONSALVE
Comisión Séptima Constitucional
Cámara de Representantes



Asunto: Ponencia Positiva para primer debate al Proyecto de Ley No 142 de 2023 Cámara.

En cumplimiento del encargo recibido por parte de la honorable Mesa Directiva de la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes y de conformidad con lo establecido en el artículo 150 de la Ley 5ª de 1992, nos permitimos rendir informe de ponencia positiva para primer debate del **Proyecto de Ley No. 142 de 2023 Cámara "Por medio del cual se crea la licencia menstrual y se establecen lineamientos para una política pública que promueva, sensibilice y ejecute planes de acción sobre la protección de los derechos menstruales y se dictan otras disposiciones"**.

La presente ponencia está compuesta por ocho (08) apartes:

1. Objeto del proyecto de ley.
2. Antecedentes del proyecto de ley.
3. Justificación del proyecto.
4. Derecho comparado.
5. Conflicto de intereses.
6. Proposición.
7. Texto propuesto.
8. Referencias.



Atentamente,

| | |
|--|---|
|  MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS Representante a la Cámara por Bogotá |  HÉCTOR DAVID CHAPARRO CHAPARRO Representante a la Cámara por Boyacá |
|--|---|

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA



CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

| | |
|---|--|
|  <p>JUAN CAMILO LONDOÑO BARRERA Representante a la Cámara por Antioquia</p> |  <p>GERMÁN ROGELIO ROZO ANÍS Representante a la Cámara por Arauca</p> |
|---|--|

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

INFORME DE PONENCIA POSITIVA PARA PRIMER DEBATE DEL *Proyecto de Ley No. 142 de 2023 Cámara “Por medio del cual se crea la licencia menstrual y se establecen lineamientos para una política pública que promueva, sensibilice y ejecute planes de acción sobre la protección de los derechos menstruales y se dictan otras disposiciones”.*

1. OBJETO DEL PROYECTO DE LEY

La presente ley tiene por objeto la creación de la licencia menstrual obligatoria con la intención de promover y garantizar el bienestar, la salud y la dignidad menstrual, estableciendo principios, contenidos y disposiciones de la Política Pública para la garantía del ejercicio y goce efectivo de los derechos menstruales en función a los derechos laborales, sexuales y reproductivos de las mujeres y personas trabajadoras menstruantes en el territorio nacional.

2. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS

El proyecto de ley fue radicado por los representantes Pedro José Suárez Vacca y María Fernanda Carrascal el día 28 de marzo de 2023 en la Cámara de Representantes, sin embargo, por trámite legislativo, no alcanzó a tener primer debate en la Comisión Séptima y por tal motivo fue archivado. El Proyecto de Ley pretendía recopilar los esfuerzos que han emprendido el trámite legislativo para hablar sobre la Gestión Menstrual y los Derechos Menstruales en Colombia. Esta propuesta se vio motivada para abordar estos intentos que se han dado desde el año antepasado por reglamentar las licencias menstruales. Se entiende que este es un derecho con escasa atención a nivel global y, asimismo, no se ha dado la posibilidad de acatar los detalles que no han permitido que en Colombia las licencias menstruales sean una realidad de facto. No obstante, desde la Asamblea Constituyente del 1991, nuestro país, de manera indirecta, se empieza a repensar la menstruación desde los derechos reproductivos como un tema que atraviesa los derechos humanos de las mujeres.

El proyecto fue vuelto a radicar en la presente legislatura, se envió a la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes y se designó a los suscritos como ponentes de la iniciativa.

Por otro lado, tal como se puntualiza en la exposición de motivos del proyecto de ley, a partir del año 2021 se han realizado diversas iniciativas legislativas para abordar la menstruación desde la perspectiva de los derechos reproductivos, los cuales permean los derechos humanos de las mujeres (Exposición de motivos PL 378 de 2023C y 142 de 2023C). Dentro de dichas iniciativas se encuentran:

AQUÍVIVE LA DEMOCRACIA

Tabla 1. Antecedentes

| Ley o Proyecto de Ley | Tema Principal |
|--|--|
| Ley 2261 de 2022 | Garantiza la entrega gratuita, oportuna y suficiente de artículos de higiene menstrual a las mujeres y personas menstruantes privadas de la libertad, con el fin de lograr la materialización de los derechos a la dignidad humana, la salud y bienestar, la no discriminación y la igualdad de género. |
| Proyecto de Ley 346 del 2021 Cámara | Buscaba generar una garantía efectiva de acceso a productos para el manejo de la higiene menstrual-MHM e implementar mayor justicia en la cotización al Sistema General de Seguridad Social, eliminando el límite de la base de cotización de veinticinco (25) salarios mínimos legales mensuales vigentes. Fue archivado. |
| Proyecto de Ley 422 del 2021 Senado | Buscaba garantizar a todas las niñas, mujeres y personas menstruantes, el derecho a la gestión menstrual. Así como los lineamientos para la implementación de una política pública en este mismo sentido. |
| Proyecto de Ley 332 del 2021 Cámara | Busca dictar medidas para garantizar a todas las niñas, mujeres y personas menstruantes, el pleno ejercicio de sus derechos menstruales, así como los lineamientos para la implementación de una política pública en este mismo sentido. Se encuentra en trámite en el Senado de la República. |
| Proyecto de Ley 153 de 2021 Senado | Buscaba que niñas y jóvenes tuvieran un día compensatorio al mes, en virtud de la menstruación, sin sufrir consecuencias negativas laborales o académicas. Esa propuesta legislativa también creaba la Comisión de Informe Técnico sobre la Licencia Menstrual Ampliada y Progresiva. Sin embargo, el proyecto de ley fue archivado. |

| Ley o Proyecto de Ley | Tema Principal |
|-------------------------------|---|
| Proyecto de Ley 328 de Cámara | Se establecen los lineamientos de política pública para la prevención, diagnóstico temprano y tratamiento integral de la endometriosis, para la promoción y sensibilización ante la enfermedad, y se dictan otras disposiciones. Fue acumulado con el Proyecto de Ley 302 del 2021 y se encuentra próximo a convertirse en ley de la república. |

Fuente: Exposición de motivos PL 378 de 2023C y 142 de 2023C.

3. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

3.1. Menstruación en Colombia

Se estima que para el año 2022, en Colombia habían 17,3 millones de mujeres y niñas entre 10 y 55 años de edad (edad en la que generalmente las mujeres menstrúan). Para dimensionar estos datos se tiene que al menos el 33,6% de la población en Colombia menstrua, por lo tanto, implica un asunto de salud pública de gran relevancia según el DANE (2022). A su vez, esta entidad revela que en la zona rural del pacífico de Colombia los cólicos menstruales son la principal razón de ausentismo escolar entre las adolescentes.

3.2.1. Licencia menstrual y productividad laboral

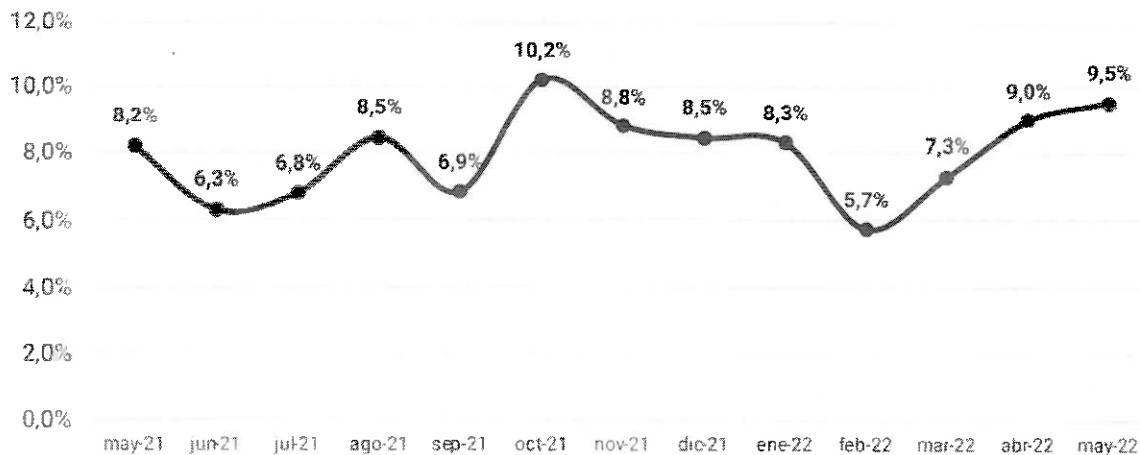
En primer lugar, es importante resaltar que la menstruación puede influir en la capacidad de las mujeres para ser productivas, ya que experimentan diversos factores físicos y emocionales. Los síntomas menstruales como el dolor, los cambios de humor, fatiga, entre otros, pueden dificultar la realización efectiva del trabajo por parte de las mujeres. Además, la falta de comprensión y apoyo en el entorno laboral puede empeorar estos síntomas, lo cual dificulta que las mujeres mantengan su nivel de productividad durante su período¹.

En la Encuesta de Pulso Social realizada por el DANE en mayo de 2021 se incluyó un apartado sobre gestión de la menstruación, en el cual, se obtuvieron los

¹ <https://razonpublica.com/menstruacion-digna-todas-las-colombianas/>

siguientes resultados. Como se observa en la siguiente gráfica, durante el periodo comprendido entre mayo de 2021 y mayo de 2022, en promedio el 8% de las mujeres ha tenido que suspender o interrumpir sus actividades laborales, de estudio o actividades diarias a causa de su periodo menstrual.

Gráfica 1. Porcentaje de mujeres que ha tenido que interrumpir sus actividades diarias por su periodo menstrual



Fuente: DANE 2022

Al filtrar los resultados por ciudad, se encuentra que Armenia (18,6%), Villavicencio (17,5) y Cúcuta (16,2%) son las ciudades donde se reporta con mayor frecuencia que las mujeres interrumpen sus actividades diarias debido a su periodo menstrual.

En el estudio de referencia se encuentra que, el principal motivo por el que las mujeres suspendieron o interrumpieron sus actividades por motivos de la menstruación se debió por dolor de estómago, espalda, cabeza o malestar general (86%).

A propósito de estos síntomas que afectan el bienestar de las mujeres y personas menstruantes en la cotidianidad, el doctor Leonardo Gómez Polania² afirma que:

“La dismenorrea se define como la presencia de dolores menstruales de origen uterino y representan una de las causas más comunes de dolor pélvico, generan gran morbilidad en mujeres de edad reproductiva, y resulta, en una importante pérdida de productividad y calidad de vida”³.

² Profesor de la Escuela de Medicina y Ciencias de la Salud de la Universidad del Rosario y jefe de Salud y Sexual y Reproductiva del Hospital Universitario Méderi.

³ Tomado de: <https://urosario.edu.co/periodico-nova-et-vetera/sociedad/lo-que-debe-saber-de-la-licencia-menstrual-en-colombia-hablan-expertos-en-derecho>

De igual manera, según el doctor: *“el principal objetivo del tratamiento de la dismenorrea es la reducción del dolor y los síntomas asociados, así como mejorar la funcionalidad de las pacientes y disminuir los días de productividad perdidos en trabajo, estudio o actividades extracurriculares”*⁴. Este diagnóstico científico estaría incluido dentro de un proceso fisiológico natural que puede llegar a ser incapacitante, tal como se describe en el artículo 4 de la ponencia del Proyecto de Ley No 378 - 2023C.

3.2.2. Viabilidad de las licencias menstruales.

La licencia menstrual puede interpretarse como la concesión por parte del empleador para que el trabajador pueda ausentarse temporalmente de su puesto de trabajo, y por ende, de las responsabilidades que le corresponden, sin enfrentar sanciones por su ausencia, ya que se considera justificada.

A nivel global, la cuestión de otorgar licencias debido a la presencia de dismenorrea no es novedosa, aunque no se identifica específicamente con ese término; diversos países ya han implementado este tipo de permisos y en otros se está discutiendo la viabilidad de hacerlo.

Numerosos estudios caracterizan el problema que enfrentan las personas al sufrir dolores menstruales intensos durante la jornada laboral. Arízaga (2023) destaca un estudio realizado por la revista médica BMJ Open que involucró a 32,748 mujeres de 15 a 45 años en los Países Bajos en 2017. Según dicho estudio, el 13,8% de estas mujeres afirmaron no poder asistir al trabajo durante su período menstrual, el 3,4% se ausentó durante todo su ciclo menstrual de sus labores, y solo el 20,1% de las mujeres que faltaron al trabajo informaron a su empleador que la razón de su ausencia se debía a molestias causadas por la menstruación.

Política vigente en materia de permisos menstruales.

Ante esta situación tanto países de distintos continentes como empresas corporativas han emprendido iniciativas para proteger a quienes sufren estos fuertes dolores menstruales.

Japón fue el pionero al introducir la licencia menstrual en 1947, después de veinte años de debate. Otros países que han adoptado este permiso incluye a Indonesia, Corea del Sur desde el 2001, y Taiwán en el 2014. Las políticas de permiso menstrual en otros países (la mayoría de Asia) se encuentran en provincias de China (Hubei, Shanxi y Ningxia) que ofrecen permisos menstruales, así mismo, en

⁴ Ididem

Indonesia las mujeres tienen asignados dos días al mes de permiso menstrual. En 2001, las trabajadoras surcoreanas disfrutaron de un día de permiso menstrual al mes. Además, en Taiwán se implementó la Ley de Igualdad de Género en el Empleo en 2002 que concedía a las trabajadoras permiso o licencia menstrual. En Zambia, las mujeres disfrutaban de un día de permiso menstrual al mes. La política se conoce como "Día de la Madre" y hace hincapié en el potencial de las mujeres para convertirse en madres. (Levitt et. al, 2020).

En América Latina, desde el 2014, la provincia de Federación en Argentina proporciona un día de permiso a empleadas públicas que no pueden trabajar durante su período (día femenino). En el Estado de México, un Tribunal de Justicia Administrativa se convirtió en la primera entidad latinoamericana en legalizar la licencia por dismenorrea, brindando un día de descanso al mes con sueldo a las servidoras públicas que enfrentan complicaciones fisiológicas. (Ascanio, 2022)

El éxito de la implementación de la licencia menstrual se ha evidenciado también a nivel corporativo. Culture Machine (una empresa de medios digitales que ofrece a sus empleadas un día libre remunerado al mes denominado "Primer día de licencia por menstruación") informó que esta medida ha mejorado tanto la productividad como la retención de empleados, destacando no solo el talento femenino, sino el talento en general. Un estudio de McKinsey & Company revela que las empresas con mayor diversidad de género en sus equipos directivos tienen un 25% más de probabilidades de lograr una rentabilidad superior al promedio de su sector. Además, según un informe del Banco Mundial, cerrar la brecha de género en el lugar de trabajo podría aumentar el PIB mundial en un 20%. (Bloom Colombia, 2023)

A nivel de empresas y organizaciones, Coexist, una empresa social del Reino Unido ofrece a sus trabajadoras la opción de un día de permiso menstrual remunerado al mes.

En la India, dos empresas ofrecen a sus empleadas permiso menstrual. Una de ellas llamada Gozoop (agencia de comunicación digital), introdujo por primera vez su política en 2017. Esta política establece que las mujeres pueden trabajar desde casa un día al mes durante la menstruación. Esta política difiere de otras políticas de permiso menstrual en que ofrece flexibilidad en el lugar de trabajo en lugar de tiempo libre. Por ejemplo, las empleadas pueden trabajar desde casa en lugar de en la oficina. En Australia, la Victorian Women's Trust (VWT), ofrece a su personal una política menstrual que se extiende a las empleadas en la menopausia (la primera de este tipo); además, han creado un modelo de política para animar a otras empresas a ofrecer permiso menstrual con el fin de acabar con el estigma. Esta empresa ofrece a sus empleadas múltiples opciones, como trabajar

AQUIVIVE LA DEMOCRACIA

desde casa desde casa, trabajar en la oficina en una zona más tranquila y cómoda, o utilizar un día de permiso menstrual remunerado al mes. (Levitt et. al, 2020)

Conclusiones

La implementación de una política pública de licencia menstrual en Colombia se justifica en virtud de la necesidad de promover la equidad de género, el bienestar laboral y la salud reproductiva de las mujeres. En primer lugar, se reconoce que la menstruación es una función biológica natural que afecta a una gran parte de la población femenina. Al establecer una licencia menstrual, se muestra un compromiso con la comprensión y respeto de las necesidades específicas de las mujeres en el ámbito laboral.

Esta medida contribuirá a reducir la desigualdad de género en el lugar de trabajo, ya que muchas mujeres experimentan molestias y limitaciones durante su período menstrual, lo que puede afectar su productividad y bienestar general. Al proporcionar una licencia menstrual, se permite que las mujeres tomen el tiempo necesario para cuidar de su salud sin temor a represalias laborales, fomentando así un entorno laboral más inclusivo y equitativo.

Además, la implementación de la licencia menstrual puede tener impactos positivos en la salud mental y física de las mujeres. Al darles la opción de tomarse un tiempo libre durante su menstruación, se les brinda la oportunidad de manejar de manera adecuada los síntomas asociados, reduciendo el estrés y mejorando su bienestar general. Esto no solo beneficia a las mujeres individualmente, sino que también contribuye a la creación de un ambiente laboral más saludable y productivo en general.

El establecimiento de una política de licencia menstrual también aboga por el derecho de las mujeres a gestionar su salud reproductiva de manera responsable. Al reconocer las necesidades específicas relacionadas con la menstruación, se promueve una cultura de respeto hacia la diversidad biológica y se desestigmatiza el tema, creando un ambiente en el que las mujeres se sientan respaldadas y comprendidas en sus lugares de trabajo.

En resumen, la implementación de una política pública de licencia menstrual en Colombia es esencial para avanzar hacia una sociedad más justa e inclusiva, donde se reconozcan y respeten las necesidades específicas de las mujeres en el ámbito laboral, promoviendo así la equidad de género, la salud y el bienestar general.

Tabla 2. Diferencias entre licencia e incapacidad médica.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

| | Licencia Menstrual | Incapacidad médica |
|---------------------------------------|--|--|
| ¿A quiénes beneficia? | <ul style="list-style-type: none"> • Mujeres • Personas menstruantes | <ul style="list-style-type: none"> • Trabajadores |
| ¿Motivo de la licencia o incapacidad? | Las trabajadoras y personas menstruantes tienen derecho a una licencia remunerada, debido a los síntomas generados por su periodo menstrual, el cual es un proceso fisiológico natural que le ocurre a las mujeres y personas menstruantes dentro de su ciclo. | Los trabajadores acceden a esta incapacidad cuando sufren una enfermedad o accidente y para su recuperación requiere un tratamiento médico con un descanso físico, lo que no le permite trabajar. |
| ¿Cómo se puede acceder? | Queda a elección propia y exclusivamente de las trabajadoras y personas menstruantes el día que consideren que deben suspender su asistencia a la jornada laboral. La trabajadora o persona menstruante podrá tomar una nueva licencia en un plazo mínimo de veintiséis (26) días contados a partir del momento en que tomó la licencia menstrual. En caso de solicitar la licencia menstrual remunerada, la mujer o persona menstruante debe contar con el concepto médico de Seguridad y Salud en el Trabajo respectivamente | Una incapacidad médica es el reconocimiento económico que obtiene un trabajador durante el tiempo que está inhabilitado física o mentalmente para desarrollar sus labores. Dicho reconocimiento es otorgado por la EPS (si es por enfermedad de origen común) o la ARL (por accidente de trabajo). Según Fenalco, el 92% de las incapacidades es de carácter común y el 8%, por accidente profesional. |

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

| | Licencia Menstrual | Incapacidad médica |
|--------------------------|--|---|
| | y/o la valoración oportuna de la Entidad Prestadora de Salud por sintomatología invasiva por el periodo menstrual. | |
| Periodo de tiempo | 1 día remunerado | El empleado incapacitado por enfermedad general recibirá el 100% del salario cuando la incapacidad tenga una duración inferior o igual a dos (2) días, a partir del tercer día percibirá las 2/3 partes del salario durante los primeros 90 días y la mitad del mismo por los 90 días siguientes. |

Fuente: Exposición de motivos PL 142 de 2023C.

3.1. Marco jurídico:

3.1.1. Ordenamiento jurídico internacional: El reconocimiento de la menstruación como una cuestión de salud pública que debe ir más allá de la garantía de la higiene menstrual

Tal como se evidencia en la exposición de motivos del proyecto de ley, la Declaración Universal de Derechos Humanos (ONU) y la Declaración de Bioética y Derechos Humanos de la UNESCO sostienen la necesidad de que la práctica médica se desarrolle teniendo en cuenta la vulnerabilidad humana y protegiendo con especial énfasis la integridad de las personas especialmente vulnerables. (Exposición de motivos PL 378 de 2023C)

En este contexto la Organización Mundial de la Salud solicitó reconocer a la menstruación como un problema de salud pública y de derechos humanos en el marco del curso de vida, desde antes de la menarquia hasta después de la menopausia, teniendo en cuenta que a pesar de que según datos de ONU Mujeres, en todo el mundo unas 1.800 millones de personas menstrúan, los avances en torno a la dignidad menstrual y su relación intrínseca con los derechos humanos han sido bastante prematuros. (Exposición de motivos PL 378 de 2023C)

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Teniendo en cuenta lo anterior, el abordaje de la menstruación por parte de la normatividad internacional se ha realizado a partir de su conceptualización como parte de los derechos sexuales y reproductivos y enmarcado en el derecho de las mujeres y personas menstruantes a la salud plena; desde esta perspectiva, generar conciencia en torno a la higiene menstrual es una garantía fundamental que debe respetarse teniendo en cuenta criterios diferenciales.

A su vez, se ha comprendido que el abordaje de la menstruación en el marco de las políticas públicas resulta fundamental para el bienestar físico, sexual, social y mental de las personas menstruantes y, por tanto, resulta fundamental para garantizar su derecho a la salud entendida, por instrumentos como la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, como un estado pleno de bienestar, y no sólo la ausencia de enfermedades o dolencias, a su vez, teniendo en cuenta que la Organización Mundial de la Salud ha puntualizado que el derecho a la salud implica gozar del más óptimo estado de bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de enfermedad o malestar.

Por su parte, la Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), ratificada por Colombia mediante Ley 51 de 1981 preceptúa:

“Artículo 3:

Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

Artículo 5:

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para:

a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres ...

Artículo 10:

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en particular para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres: [...] f) La reducción de la tasa de abandono femenino de los estudios y la organización de programas para aquellas jóvenes y mujeres que hayan dejado los estudios prematuramente; h) Acceso al material informativo específico que contribuya a asegurar la salud y el bienestar de la familia, incluida la información y el asesoramiento sobre planificación de la familia...”

Teniendo en cuenta la anterior disposición, es fundamental que el abordaje de la menstruación se amplíe generando, como lo hace el presente proyecto de ley, medidas para promover que las mujeres y personas menstruantes puedan contar con un desarrollo pleno y en igualdad de condiciones con los hombres, teniendo en cuenta las consecuencias que la menstruación les genera en el ámbito laboral y la necesidad de promover a modificación de patrones socioculturales de conducta en torno a este tema.

3.1.2. Ordenamiento jurídico nacional

3.1.2.1. Marco constitucional

La Constitución Política establece el deber, por parte del ordenamiento jurídico colombiano, de tomar las medidas que sean necesarias, incluso acudiendo a discriminaciones positivas, para proteger de manera especial y reforzada a aquellos sujetos de especial protección, como lo son las mujeres y personas menstruantes, así preceptúa:

“Artículo 13...El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: ... protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.”

3.2.1.2. Marco legal

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

3.2.1.2.1. La menstruación desde la perspectiva de salud pública y enmarcada en los derechos sexuales y reproductivos.

Teniendo en cuenta que la menstruación se enmarca dentro de los derechos sexuales y reproductivos, resulta fundamental tener en cuenta lo preceptuado en la **Ley 1257 de 2008** que consagra en su artículo 2 el deber del gobierno nacional de establecer: “...*mecanismos eficaces para dar protección especial a la mujer cabeza de familia, promoviendo el fortalecimiento de sus derechos económicos, sociales y culturales, procurando establecer condiciones de vida dignas, promoviendo la equidad y la participación social con el propósito de ampliar la cobertura de atención en salud y salud sexual y reproductiva; el acceso a servicios de bienestar, de vivienda, de acceso a la educación básica, media y superior incrementando su cobertura, calidad y pertinencia; de acceso a la ciencia y la tecnología, a líneas especiales de crédito y a trabajos dignos y estables.*”

A su vez, en su artículo 7 prescribe el derecho de todas las mujeres a la salud, la salud sexual y reproductiva, y el deber del Estado de consagrar en el Plan Nacional de Salud las acciones y la asignación de recursos para prevenir la violencia contra las mujeres, como un componente de las acciones de salud pública.

Por su parte, la **Ley 1751 de 2015**, preceptúa en su artículo 2, inciso 2, que el Estado adoptará políticas para asegurar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso a las actividades de promoción prevención, diagnóstico, tratamiento, rehabilitación y paliación para todas las personas; disposición que se complementa con el artículo 6, inciso 2 literal c), que consagra el principio de equidad, comprendida como el deber del Estado de adoptar políticas públicas dirigidas particularmente al mejoramiento de la salud de las personas de escasos recursos, de los grupos vulnerables y de los sujetos de especial protección.

Finalmente, resulta pertinente señalar la **Ley 2261 de 2022** la cual prescribe, en su artículo 1, la intrínseca relación existente entre la garantía de artículos de higiene menstrual y la materialización de los derechos a la dignidad humana, la salud y bienestar, la no discriminación y la igualdad de género. A su vez, en su artículo 3 establece que el Gobierno nacional, a través del Ministerio de Justicia y del Derecho, y en coordinación con el Ministerio de Salud y la Secretaría de la Mujer o quien haga sus veces, realizará capacitaciones anuales sobre el manejo de la higiene menstrual, garantizando el enfoque diferencial de género, en todos los centros carcelarios y penitenciarios del país, que cuenten con población reclusa menstruante.

3.2.1.2.2. Inexistencia de licencia menstrual en el ordenamiento jurídico actual.

Dentro de la normatividad laboral, tanto en el sector público como en el sector privado, las mujeres y personas menstruantes no cuentan con una licencia que les permita atender de forma suficiente y digna la dismenorrea u otros síntomas que conlleva la menstruación, tal como se evidencia a continuación:

3.2.1.2.2.1. Marco jurídico de las licencias remuneradas en el sector privado

· **Licencia de maternidad (artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo):**

“1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.

2. Si se tratare de un salario que no sea fijo como en el caso del trabajo a destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor.

(...)

4. Todas las provisiones y garantías establecidas en la presente ley para la madre biológica se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad, abandono o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento. En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento, abandono o enfermedad de la madre, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.”

· **Licencia en caso de Aborto (artículo 237 del Código Sustantivo del Trabajo):**

“1. La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos o cuatro semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso. Si el parto es viable, se aplica lo establecido en el artículo anterior (...).”

· **Licencia de luto (Ley 1280 del 2009 que adiciona al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo):** Establece la obligación de reconocer cinco días hábiles remunerados al trabajador por la pérdida de: cónyuge, compañero(a) permanente, familiar hasta el segundo grado de consanguinidad (padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos), primero de afinidad (padres e hijos del cónyuge o compañero(a) permanente) y primero civil (hijos adoptivos y padres adoptantes).

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Permisos establecidos en el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo (relativo a las obligaciones del empleador):

“6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa. En el reglamento de trabajo se señalarán las condiciones para las licencias antedichas.”

Respecto a estos permisos debe tenerse en cuenta que quedan sujetos a reglamentación a través del Reglamento Interno de Trabajo de cada empresa.

3.2.1.2.2. Marco jurídico de las licencias remuneradas y permisos para empleados públicos

El Decreto 1083 de 2015 prescribe:

“ARTÍCULO 2.2.5.5.3 LICENCIA. *Las licencias que se podrán conceder al empleado público se clasifican en:*

1. No remuneradas:
 - 1.2. Ordinaria.
 - 1.2. No remunerada para adelantar estudios
2. Remuneradas:
 - 2.1 Para actividades deportivas.
 - 2.2 Enfermedad.
 - 2.3 Maternidad.
 - 2.4 Paternidad.
 - 2.5 Luto.

PARÁGRAFO. *Durante las licencias el empleado conserva su calidad de servidor público y, por lo tanto, no podrá desempeñar otro cargo en entidades del Estado, ni celebrar contratos con el Estado, ni participar en actividades que impliquen intervención en política, ni ejercer la profesión de abogado, salvo las excepciones que contemple la ley. (...)*

ARTÍCULO 2.2.5.5.8 LICENCIA PARA ACTIVIDADES DEPORTIVAS. *La licencia remunerada para actividades deportivas se concederá a los servidores públicos que sean seleccionados para representar al país en competiciones o eventos deportivos*

internacionales en calidad de deportistas, dirigentes, personal técnico y auxiliar, científico y de juzgamiento. La solicitud deberá efectuarse a través del Departamento Administrativo del Deporte, la Recreación, la Actividad Física y el Aprovechamiento del Tiempo Libre (“Coldeportes”), en la que se hará expresa manifestación sobre el hecho de la escogencia y con la indicación del tiempo requerido para asistir al evento.

ARTÍCULO 2.2.5.5.10 LICENCIAS POR ENFERMEDAD, MATERNIDAD O PATERNIDAD. *Las licencias por enfermedad, maternidad o paternidad de los servidores públicos se rigen por las normas del régimen de Seguridad Social, en los términos de la Ley 100 de 1993, la Ley 755 de 2002, la Ley 1822 de 2017 y demás disposiciones que las reglamenten, modifiquen, adicionen o sustituyan.*

(...)

ARTÍCULO 2.2.5.5.15 LICENCIA POR LUTO. *Los empleados públicos tendrán derecho a una licencia por luto, por un término de cinco (5) días hábiles, contados a partir del fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil, de acuerdo con lo establecido en la Ley 1635 de 2013, o las normas que la modifiquen o adicionen.*

(...)

ARTÍCULO 2.2.5.5.17 PERMISO REMUNERADO. *El empleado puede solicitar por escrito permiso remunerado hasta por tres (3) días hábiles cuando medie justa causa. Corresponde al nominador o a su delegado la facultad de autorizar o negar los permisos.*

ARTÍCULO 2.2.5.5.18 PERMISO SINDICAL. *El empleado puede solicitar los permisos sindicales remunerados necesarios para el cumplimiento de su gestión, en los términos establecidos en el Capítulo 5 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y las normas que lo modifiquen, sustituyan o adicionen.*

ARTÍCULO 2.2.5.5.19 PERMISO ACADÉMICO COMPENSADO. *Al empleado público se le podrá otorgar permiso académico compensado de hasta dos (2) horas diarias o hasta cuarenta (40) horas mensuales, por dos (2) años, prorrogables por un (1) año, para adelantar programas académicos de educación superior en la modalidad de posgrado en instituciones legalmente reconocidas. El otorgamiento del permiso estará sujeto a las necesidades del servicio, a juicio del jefe del organismo.*

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

ARTÍCULO 2.2.5.5.20 PERMISO PARA EJERCER LA DOCENCIA UNIVERSITARIA. *Al empleado público se le podrá otorgar permiso remunerado para ejercer la docencia universitaria en hora cátedra hasta por cinco (5) horas semanales. El otorgamiento del permiso estará sujeto a las necesidades del servicio a juicio del jefe del organismo.”*

Teniendo en cuenta el anterior párrafo normativo, resulta fundamental actualizar el Derecho Laboral (tanto en el sector público como en el sector privado) implementando acciones afirmativas para que las mujeres y personas menstruantes no se enfrenten a situaciones que pueden ir en contra de su dignidad humana en el contexto laboral, tales como asistir a laborar a pesar de contar con fuertes dolores, afrontar la falta de baños o condiciones higiénicas adecuadas, o ser despedidas por no asistir al trabajo como consecuencia de los efectos biológicos de la menstruación (Rincón, 2022).

3.2.1.3. Marco jurisprudencial

A través de su jurisprudencia la Corte Constitucional ha moldeado el camino para la promoción, a través de leyes como la aquí propuesta, de estrategias que promuevan la igualdad material a favor de grupos tradicionalmente discriminados, como es el caso de la población menstruante, tal como se evidencia a continuación:

- **Sentencia C-410 de 1994:** Aborda el contenido y alcance del principio de no discriminación preceptuando que:

“...se puede afirmar que existe la decisión constitucional de remediar situaciones de inferioridad fincadas en estereotipos o prejuicios sociales de reconocida persistencia y que a la prohibición de discriminar se suma la voluntad de erradicar esas conductas o prácticas arraigadas, que han ubicado a personas o a sectores de la población en posiciones desfavorables. Se impone, entonces, el compromiso de impedir el mantenimiento y la perpetuación de tales situaciones, por la vía de neutralizar las consecuencias de hecho que de ellas se derivan. La prohibición constitucional de discriminar se vincula estrechamente a la noción sustancial de igualdad, formulada de manera más precisa en el segundo inciso del artículo 13, que encarga al Estado de promover "las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva" y de adoptar "medidas en favor de grupos discriminados o marginados".

- **Sentencia C-082 de 1999:** Frente a la implementación de acciones afirmativas para abordar la discriminación que han sufrido las mujeres, plantea:

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

“...en algunos eventos, se justifican diferenciaciones en aras de terminar con la histórica discriminación que ha sufrido la población femenina. En este sentido se autoriza, dentro de un principio de protección, la toma de medidas positivas, dirigidas a corregir desigualdades de facto, a compensar la relegación sufrida y a promover la igualdad real y efectiva de la mujer en los órdenes económicos y sociales...”

A su vez, existen una serie de sentencias que abordan a la mujer como sujeto de especial protección constitucional y por tanto, la necesidad de implementar acciones afirmativas con el fin de subsanar la situación de desventaja que ha padecido históricamente con respecto a los hombres, dentro de dichos pronunciamientos se destacan:

- **Sentencia C-410 de 1994:** *“...cuando la mujer logra superar el obstáculo inicial de acceder a un trabajo, las dificultades persisten, impidiéndosele en gran medida la promoción dentro del mismo, porque la organización laboral sigue asentada sobre bases masculinas, las normas y las experiencias de los hombres dominan el mundo del trabajo que se estructura conforme a un modelo en el que la presencia femenina se torna extraña y por ende inestable”.*

“...mujeres y hombres conforman grupos cuya condición es distinta, pues es un hecho incontrovertible que nuestra sociedad deslinda con claridad los papeles y funciones que cumplen unas y otros...”

- **Sentencia C-082 de 1999,** advierte a los administradores de justicia que, en cumplimiento de las normas internacionales y en respeto del Bloque de Constitucionalidad, den solución efectiva a casos en los que se investiguen hechos de violencia contra la mujer con base en criterios diferenciadores de género.
- **Sentencia C-534 de 2005:** *“...el carácter de grupo marginado o discriminado del colectivo de las mujeres abre la posibilidad, para que el legislador utilice el criterio del género como elemento de distinción para protegerlas eficazmente”*
- **Sentencia T-878 de 2014:** *“...en Colombia las mujeres han padecido históricamente una situación de desventaja que se ha extendido a todos los ámbitos de la sociedad y especialmente a la familia, a la educación y al trabajo...”.*

Siguiendo los siguientes precedentes, hasta 2019 a través de la sentencia T-398 la Corte Constitucional da un paso fundamental al reconocer la higiene menstrual como una concreción del derecho a la salud sexual y reproductiva, contando con

distintas dimensiones que se promueven a través del presente proyecto de ley, así la Corte decantó los siguientes planteamientos:

· *“El derecho al manejo de la higiene menstrual es un derecho de las mujeres (sin excluir a personas que tengan una identidad de género diversa). Ello se debe, por una parte, a que la menstruación es un proceso biológico que se predica de ella y, por otra parte, a que dicho proceso ha constituido en un factor histórico de segregación de la mujer”.*

· *“...Éste se define, a su vez, como el derecho de toda mujer a usar adecuadamente el material para absorber o recoger la sangre menstrual. La literatura ha sostenido, que el uso adecuado comprende cuatro condiciones esenciales, a saber: a) el empleo de material idóneo para absorber la sangre; b) la capacidad para hacer el cambio de dicho material en privacidad y tan seguido como sea necesario; c) el acceso a instalaciones, agua y jabón para lavar el cuerpo, así como para desechar el material usado y; d) la educación que permitan comprender los aspectos básicos relacionados con el ciclo menstrual y cómo manejarlos de forma digna y sin incomodidad alguna.*

“...en materia de higiene menstrual, en general, [...] el Estado se encuentra en la obligación de brindar instalaciones adecuadas, tales como baños públicos, hogares de paso, entre otros, para que las mujeres puedan llevar a cabo las actividades (entre ellas higiene) relacionadas con su proyecto de vida; asimismo, el Estado debe tomar todas las medidas necesarias, para que las situaciones de estigmatización y exclusión sean superadas.”

· *“...educación sobre higiene menstrual: Las mujeres tienen derecho, además, a contar con espacios de formación, en los cuales se garantice el acceso a la información y el conocimiento del proceso de menstruación y de las opciones existentes en materia de higiene menstrual...El objetivo del componente educativo es permitirle a la persona conocer que la menstruación no debe ser estigmatizada y que las mujeres tienen el derecho a acceder y a decidir sobre el manejo de su menstruación durante la vida diaria. Esto implica, por una parte, que haya un trabajo desde la familia, las instituciones educativas y la sociedad, el cual tenga por objeto revisar los tabús existentes sobre la menstruación, para así trascenderlos y superarlos. Por otra parte, implica que dicho trabajo no sea realizado únicamente por mujeres y para mujeres, sino que todos los actores involucrados “se sensibilicen y reconozcan las maneras como pueden aportar para que la vivencia del manejo de la higiene menstrual sea una experiencia positiva” para las mujeres.”*

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

4. DERECHO COMPARADO

4.2. Derecho comparado:

El derecho a contar con permiso laboral como consecuencia de los padecimientos y otros síntomas derivados de la menstruación se ha reconocido en distintos países del mundo y en otros se ha avanzado en propuestas legislativas, así:

Tabla 2. Derecho comparado

| País | Medida |
|---------------|---|
| Japón | Desde 1947, este país implementó una licencia de reposo de un día al mes. Así, el artículo 68 de La Ley de Normas de Japón estableció la seirikyuka (licencia fisiológica) que beneficia a las mujeres que padecen menstruaciones dolorosas o cuyos síntomas se agudizan en razón del trabajo. En este país se aborda como un derecho biológico o natural (Rincón, 2022). |
| Corea del Sur | Desde 1953 las trabajadoras cuentan con la posibilidad de tomar un día menstrual libre al mes, que no se paga. En caso de incumplimiento las empresas pueden ser multadas con un total de 5 millones de won (4.000 dólares). |
| Indonesia | Desde 1948 se estableció una licencia extensible a dos días. |
| Taiwán | Taiwán reconoce el derecho a la licencia menstrual, un día en el mes y en total tres días por año. Es posible que las trabajadoras cuenten con más días en razón a la menstruación, pero se contabilizan como licencia por enfermedad. Este permiso es remunerado. |
| Zambia | En 2015 este país aprobó una ley, que se conoce como “El Día de la Madre”, que garantiza a las mujeres el derecho a una licencia menstrual, con base en el cual pueden contar con un día al mes, sin previo aviso ni certificado médico, en caso de menstruaciones dolorosas. |

| País | Medida |
|---|--|
| España | Se aprobó un proyecto de ley por el que se crea un permiso menstrual para todas las mujeres que sufran menstruaciones dolorosas, el cual tiene en consideración la situación de incapacidad temporal generada por la menstruación incapacitante secundaria o dismenorrea secundaria asociada a patologías como la endometriosis. La ley no plantea cuánto tiempo durará esta licencia por enfermedad. |
| Argentina | Desde el año 2014, en el municipio de Federación se otorga a las empleadas públicas un día de permiso cuando se sientan imposibilitadas para trabajar durante su periodo menstrual (día femenino). |
| México (Congreso de la Ciudad de México) | El 14 de febrero de 2023 el Congreso de la Ciudad de México aprobó dos iniciativas para reformar la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, con el fin de garantizar que los empleadores otorguen dos días pagos al mes a las mujeres trabajadoras y personas menstruantes que sufran dismenorrea (o cólicos) en grado incapacitante. (Rodríguez, 2023) |

Fuente: Elaboración propia con base en información de cada país y la exposición de motivos del PL 378 de 2023C

A su vez, esta medida se ha implementado en distintas empresas privadas alrededor del mundo como el fondo de pensiones australiano Future Super, la empresa Zomato o Louis Design que ofrecen seis, diez o doce días pagos al año a sus empleadas con menstruaciones dolorosas. (France 24, 2022)

Finalmente es fundamental destacar que la Sociedad de Activos Especiales (SAE) adoptó desde marzo de 2023 la licencia menstrual para las trabajadoras de la entidad, lo cual implica que cada mes cuenten con tres días para atender los síntomas de la menstruación siempre y cuando presenten un certificado que demuestre que padecen dolores menstruales incapacitantes que les dificulte realizar su labor. Dentro de la sustentación brindada por la SAE se destaca:

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

“La implementación de esta medida se orienta a dignificar la salud menstrual, entendiendo el impacto de los efectos de la menstruación varían, por lo que la solicitud de trabajo en casa será voluntaria de quien lo requiera, si lo considera necesario; contribuyendo con ello a la salud, bienestar y sentido de pertenencia de las trabajadoras” (Colprensa, 2023)

5. CONFLICTOS DE INTERÉS

Dando alcance a lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2003 de 2019, *“Por la cual se modifica parcialmente la Ley 5 de 1992”*, se hacen las siguientes consideraciones a fin de describir la circunstancias o eventos que podrían generar conflicto de interés en la discusión y votación de la presente iniciativa legislativa, de conformidad con el artículo 286 de la Ley 5 de 1992, modificado por el artículo 1 de la Ley 2003 de 2019, que reza:

“Artículo 286. Régimen de conflicto de interés de los congresistas. Todos los congresistas deberán declarar los conflictos de intereses que pudieran surgir en ejercicio de sus funciones.

Se entiende como conflicto de interés una situación donde la discusión o votación de un proyecto de ley o acto legislativo o artículo, pueda resultar en un beneficio particular, actual y directo a favor del congresista.

A.Beneficio particular: aquel que otorga un privilegio o genera ganancias o crea indemnizaciones económicas o elimina obligaciones a favor del congresista de las que no gozan el resto de los ciudadanos. Modifique normas que afecten investigaciones penales, disciplinarias, fiscales o administrativas a las que se encuentre formalmente vinculado.

B.Beneficio actual: aquel que efectivamente se configura en las circunstancias presentes y existentes al momento en el que el congresista participa de la decisión.

C.Beneficio directo: aquel que se produzca de forma específica respecto del congresista, de su cónyuge, compañero o compañera permanente, o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.(...)”

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Sobre este asunto la Sala Plena Contenciosa Administrativa del Honorable Consejo de Estado en su sentencia 02830 del 16 de julio de 2019, M.P. Carlos Enrique Moreno Rubio, señaló que:

“No cualquier interés configura la causal de desinversión en comento, pues se sabe que sólo lo será aquél del que se pueda predicar que es directo, esto es, que por se el alegado beneficio, provecho o utilidad encuentre su fuente en el asunto que fue conocido por el legislador; particular, que el mismo sea específico o personal, bien para el congresista o quienes se encuentren relacionados con él; y actual o inmediato, que concorra para el momento en que ocurrió la participación o votación del congresista, lo que excluye sucesos contingentes, futuros o imprevisibles. También se tiene noticia que el interés puede ser de cualquier naturaleza, esto es, económico o moral, sin distinción alguna”.

Se estima que la discusión y aprobación del presente Proyecto de Ley no configura un beneficio particular, actual o directo a favor de un congresista, de su cónyuge, compañero o compañera permanente o pariente dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, ya que se trata de una acción de carácter general.

Es menester señalar que la descripción de los posibles conflictos de interés que se puedan presentar frente al trámite o votación del presente Proyecto de Ley, conforme a lo dispuesto en el artículo 291 de la Ley 5 de 1992 modificado por la Ley 2003 de 2019, no exime al Congresista de identificar causales adicionales en las que pueda estar incurso.

6. PLIEGO DE MODIFICACIONES

Se hacen las siguientes modificaciones:

| Texto radicado para primer debate | Texto propuesto para primer debate | Comentario |
|--|--|--|
| Artículo 9. Adiciónese los numerales 6 y 7 al Artículo 239 del Capítulo V del Código Sustantivo | Artículo 9. Adiciónese los numerales 6 y 7 al Artículo 239 del Capítulo V del Código Sustantivo | Se acoge la sugerencia del HR Chaparro y H.R. Londoño. |

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

| | | |
|---|---|--|
| <p>de Trabajo, los cuales quedarán así:</p> <p>6. Ninguna trabajadora o persona menstruante puede ser despedida por motivo de su periodo menstrual y sus síntomas.</p> <p>7. La trabajadora o persona menstruante que sea despedida por motivo de su periodo menstrual y sus síntomas, tendrá derecho al pago adicional de una indemnización igual a sesenta (60) días de trabajo, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con su contrato de trabajo.</p> | <p>de Trabajo, los cuales quedarán así:</p> <p>6. Ninguna trabajadora o persona menstruante puede ser despedida por motivo de su periodo menstrual y sus síntomas médicamente comprobados y certificados, y notificados al empleador.</p> | |
| <p>Artículo 12. Modifíquese el artículo 244 del Código Sustantivo de trabajo.</p> <p>ARTÍCULO 244. CERTIFICADOS</p> | <p>Artículo 12. Modifíquese el artículo 244 del Código Sustantivo de trabajo.</p> <p>ARTÍCULO 244. CERTIFICADOS</p> | <p>Se agrega parágrafo con el fin de definir mejor el alcance del artículo.</p> <p>Se agrega comentarios del H.R. Londoño.</p> |

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

| | | |
|--|---|--|
| <p>MÉDICOS. A solicitud de la mujer o persona trabajadora interesada, los certificados médicos necesarios, según este capítulo, deben ser expedidos gratuitamente por los médicos de la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial y por los de todas las entidades de Higiene, de carácter oficial.</p> <p>Parágrafo. En caso de solicitar la licencia menstrual remunerada, establecida en el artículo 238A de este capítulo, la mujer o persona menstruante debe contar con el concepto o constancia médica de Seguridad Salud en el Trabajo, respectivamente y/o la valoración oportuna de la</p> | <p>MÉDICOS. A solicitud de la mujer o persona trabajadora interesada, los certificados médicos necesarios, según este capítulo, deben ser expedidos gratuitamente por los médicos de la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial y por los de todas las entidades de Higiene, de carácter oficial, <u>y por las EPS.</u></p> <p>Parágrafo. En caso de solicitar la licencia menstrual remunerada, establecida en el artículo 238A de este capítulo, la mujer o persona menstruante debe contar con el concepto o constancia médica de Seguridad Salud en el Trabajo, respectivamente y/o la valoración</p> | |
|--|---|--|

AQUIVIVE LA DEMOCRACIA

| | | |
|-------------------------------------|--|--|
| <p>Entidad Prestadora de Salud.</p> | <p>oportuna de la Entidad Prestadora de Salud.</p> <p><u>Párrafo 2º. El Ministerio de Salud, en coordinación con el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, reglamentará, en un período no mayor de seis (6) meses a partir de la promulgación de esta ley, los criterios, disposiciones y mecanismos de seguimiento necesarios para la pronta emisión de constancias médicas, permisos y diagnósticos relacionados con la menstruación en el ámbito laboral.</u></p> <p><u>Dicha reglamentación deberá garantizar el ejercicio pleno del derecho a la licencia</u></p> | |
|-------------------------------------|--|--|

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

| | | |
|---|---|--|
| | <p><u>menstrual remunerada por parte de las mujeres y personas menstruantes, en concordancia con las disposiciones contenidas en esta ley. El proceso de regulación contemplará la protección de los derechos laborales de las trabajadoras y personas menstruantes, evitando cualquier forma de discriminación y asegurando la adecuada prestación de servicios médicos oportunos para atender a la población objeto.</u></p> | |
| <p>Artículo 13. Estrategias pedagógicas para la democratización de la información sobre derechos menstruales. El Ministerio de Salud y Protección Social, en</p> | <p>Artículo 13. Estrategias pedagógicas para la democratización de la información sobre derechos menstruales. El Ministerio de Salud y Protección Social, en</p> | <p>Se incluye parágrafo atendiendo concepto del Ministerio de Educación.</p> |



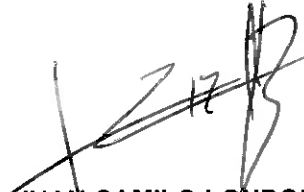

| | | |
|---|---|--|
| <p>coordinación con el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Educación, las secretarías de salud municipales y departamentales, las instituciones educativas y las empresas, ya sean públicas o privadas, son los encargados de adelantar campañas informativas y pedagógicas alrededor de la garantía de los derechos menstruales, la higiene menstrual, la estigmatización de la salud menstrual de las mujeres y personas menstruantes que se encuentren en ese momento puntual de su ciclo menstrual.</p> | <p>coordinación con el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Educación, las secretarías de salud municipales y departamentales, las instituciones educativas y las empresas, ya sean públicas o privadas, son los encargados de adelantar campañas informativas y pedagógicas alrededor de la garantía de los derechos menstruales, la higiene menstrual, la estigmatización de la salud menstrual de las mujeres y personas menstruantes que se encuentren en ese momento puntual de su ciclo menstrual.</p> <p><u>Parágrafo. Las Instituciones de Educación Superior, en el marco de su autonomía, podrán adelantar las campañas informativas y pedagógicas propuestas en este artículo.</u></p> | |
|---|---|--|

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

7. PROPOSICIÓN.

Por lo anteriormente expuesto, solicito a la Honorable Comisión Séptima de la Cámara de Representantes dar primer debate y aprobar al **Proyecto de Ley No. 142 de 2023 Cámara “Por medio del cual se crea la licencia menstrual y se establecen lineamientos para una política pública que promueva, sensibilice y ejecute planes de acción sobre la protección de los derechos menstruales y se dictan otras disposiciones”** conforme al texto que se adjunta.

Cordialmente,

| | |
|---|--|
|  <p>MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS Representante a la Cámara por Bogotá</p> |  <p>HÉCTOR DAVID CHAPARRO CHAPARRO Representante a la Cámara por Boyacá</p> |
|  <p>JUAN CAMILO LONDOÑO BARRERA Representante a la Cámara por Antioquia</p> |  <p>GERMÁN ROGELIO ROZO ANÍS Representante a la Cámara por Arauca</p> |

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

8. TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE Proyecto de Ley No. 142 de 2023 Cámara “Por medio del cual se crea la licencia menstrual y se establecen lineamientos para una política pública que promueva, sensibilice y ejecute planes de acción sobre la protección de los derechos menstruales y se dictan otras disposiciones”.

El Congreso de la República,

DECRETA:

Artículo 1. Objeto. La presente ley tiene por objeto la creación de la licencia menstrual obligatoria con la intención de promover y garantizar el bienestar, la salud y la dignidad menstrual, estableciendo principios, contenidos y disposiciones de la Política Pública para la garantía del ejercicio y goce efectivo de los derechos menstruales en función a los derechos laborales, sexuales y reproductivos de las mujeres y personas trabajadoras menstruantes en el territorio nacional.

TÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 2. Principios. La presente Ley se rige por los siguientes principios orientadores.

Dignidad menstrual: Todas las personas tienen derecho a que el Estado y los actores que conforman el conglomerado social colombiano, respeten su dignidad humana y establezca mecanismos para su protección, la menstruación está intrínsecamente relacionada con la dignidad humana, lo que implica posicionar la menstruación como un tema vinculado a los derechos humanos.

Equidad menstrual: Toda niña, joven, mujer o persona menstruante tiene derecho a un trato igualitario y no discriminatorio por su condición biológica natural de menstruar.

Artículo 3. Derechos Menstruales. La menstruación es un tema de salud pública. Toda mujer o persona menstruante es titular de derechos menstruales a los cuales debe acceder de forma libre y equitativa para garantizar una vivencia menstrual enmarcada en el buen manejo de la gestión menstrual, la salud, el bienestar, la igualdad de género, la educación y su empoderamiento con respecto al ejercicio de sus derechos menstruales.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Artículo 4. Reconocimiento de la Menstruación como un proceso fisiológico natural que puede llegar a ser incapacitante. Se proclama que los efectos secundarios que acompañan el sangrado menstrual, pueden reducir temporalmente la autonomía de las mujeres y personas menstruantes para ejercer con normalidad las actividades propias de la cotidianidad, afectando en forma negativa y directa su calidad de vida en el ámbito laboral, por lo cual están en toda la libertad de hacer uso o no del derecho a la licencia menstrual de un día por mes calendario.

Artículo 5. No discriminación a mujeres y personas menstruantes. No se permite conducta o comportamiento de discriminación y exclusión a mujeres y personas menstruantes que quieran hacer uso efectivo de la licencia menstrual.

Artículo 6. Protección de la intimidad y seguridad de mujeres y personas menstruantes. Es deber del sector público y privado velar y asistir a esta población ante cualquier exposición innecesaria que estigmaticen a las mujeres y personas menstruantes, bajo ninguna circunstancia, incluyendo, entre otras, las derivadas del acceso efectivo a su derecho a la licencia menstrual.

TÍTULO II

Medidas contra la discriminación laboral por motivos de género como consecuencia de la menstruación y para garantizar el goce efectivo de la licencia menstrual.

Artículo 7. Modifíquese el Título del Capítulo V del Código Sustantivo de Trabajo, el cual quedará así:

PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD, PROTECCIÓN DE MENORES Y PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS MENSTRUALES

Artículo 8. Adiciónese el artículo 238A al Código Sustantivo de Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 238A. DESCANSO REMUNERADO POR SÍNTOMAS MENSTRUALES. Las trabajadoras y personas menstruantes tienen derecho a una licencia remunerada de un día por mes calendario ante la imposibilidad de llevar a cabo su jornada laboral debido a los síntomas generados por su periodo menstrual. Esta licencia remunerada no afectará su ingreso salarial, antigüedad, pago de primas, vacaciones, bonos, incentivos u otro derecho laboral adquirido.

El empleador podrá conceder mayor tiempo de licencia remunerada que los establecidos en el inciso anterior si la trabajadora o persona menstruante presenta un certificado médico en el cual se expongan las razones médicas que justifiquen ese mayor número de días de descansos a los ya establecidos previamente.

Queda a elección propia y exclusivamente de las trabajadoras y personas menstruantes el día que consideren que deben suspender su asistencia a la jornada laboral. La trabajadora o persona menstruante tiene el derecho a elegir el día en que tomará la licencia a la que hace referencia el presente artículo.

Parágrafo 1. La trabajadora o persona menstruante podrá tomar una nueva licencia en un plazo mínimo de veintiséis (26) días contados a partir del momento en que tomó la licencia menstrual.

Parágrafo 2. Los beneficios incluidos en este artículo, no excluyen a servidores y servidoras públicas.

Artículo 9. Adiciónese los numerales 6 y 7 al Artículo 239 del Capítulo V del Código Sustantivo de Trabajo, los cuales quedarán así:

6. Ninguna trabajadora o persona menstruante puede ser despedida por motivo de su periodo menstrual y sus síntomas médicamente comprobados y certificados, y notificados al empleador.

Artículo 10. Modifíquese los numerales 1º y 2º del artículo 241 de Capítulo V del Código Sustantivo de Trabajo, los cuales quedarán así:

1. El empleador está obligado a conservar el puesto de la mujer o la persona trabajadora que esté disfrutando de los descansos remunerados de que trata este capítulo, de licencia por enfermedad motivada por el embarazo, parto o síntomas relacionados con el periodo menstrual.

2. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos, o en tal forma que, al hacer uso del preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.

Artículo 11. Modifíquese el artículo 243 del Capítulo V del Código Sustantivo de trabajo.

ARTÍCULO 243. INCUMPLIMIENTO. En caso de que el empleador no cumpla con la obligación de otorgar los descansos remunerados de que tratan los artículos 236, 237 y 238A, la mujer o persona trabajadora tiene

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

derecho, como indemnización, al doble de la remuneración de los descansos no concedidos.

Artículo 12. Modifíquese el artículo 244 del Código Sustantivo de trabajo.

ARTÍCULO 244. CERTIFICADOS MÉDICOS. A solicitud de la mujer o persona trabajadora interesada, los certificados médicos necesarios, según este capítulo, deben ser expedidos gratuitamente por los médicos de la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial y por los de todas las entidades de Higiene, de carácter oficial, y por las EPS.

Parágrafo. En caso de solicitar la licencia menstrual remunerada, establecida en el artículo 238A de este capítulo, la mujer o persona menstruante debe contar con el concepto o constancia médica de Seguridad Salud en el Trabajo, respectivamente y/o la valoración oportuna de la Entidad Prestadora de Salud.

Párrafo 2º. El Ministerio de Salud, en coordinación con el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, reglamentará, en un período no mayor de seis (6) meses a partir de la promulgación de esta ley, los criterios, disposiciones y mecanismos de seguimiento necesarios para la pronta emisión de constancias médicas, permisos y diagnósticos relacionados con la menstruación en el ámbito laboral.

Dicha reglamentación deberá garantizar el ejercicio pleno del derecho a la licencia menstrual remunerada por parte de las mujeres y personas menstruantes, en concordancia con las disposiciones contenidas en esta ley. El proceso de regulación contemplará la protección de los derechos laborales de las trabajadoras y personas menstruantes, evitando cualquier forma de discriminación y asegurando la adecuada prestación de servicios médicos oportunos para atender a la población objeto.

TÍTULO IV

Medidas pedagógicas para combatir el estigma social y cultural sobre la menstruación y

garantizar el uso efectivo del derecho a la licencia menstrual.

Artículo 13. Estrategias pedagógicas para la democratización de la información sobre derechos menstruales. El Ministerio de Salud y Protección Social, en coordinación con el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Educación, las secretarías de salud municipales y departamentales, las instituciones educativas

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

y las empresas, ya sean públicas o privadas, son los encargados de adelantar campañas informativas y pedagógicas alrededor de la garantía de los derechos menstruales, la higiene menstrual, la estigmatización de la salud menstrual de las mujeres y personas menstruantes que se encuentren en ese momento puntual de su ciclo menstrual.

Parágrafo. Las Instituciones de Educación Superior, en el marco de su autonomía, podrán adelantar las campañas informativas y pedagógicas propuestas en este artículo.

TÍTULO IV

Vigilancia, control y seguimiento.

Artículo 14. Facultades y competencias. El Gobierno nacional, junto con los entes descentralizados, en un término inferior de un (1) año a partir de la promulgación de la ley, reglamentará los mecanismos y planes necesarios para garantizar el goce efectivo del derecho a la licencia menstrual con el fin de prevenir su desuso.

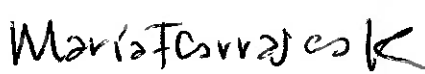

Parágrafo. El Ministerio del Trabajo y la Superintendencia de Salud definirán los mecanismos administrativos para la investigación, vigilancia y sanción de las personas naturales o jurídicas que contravengan esta Ley.

TÍTULO V

Vigencia y derogatorias.

Artículo 15. Vigencia. La presente Ley rige desde su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

De los congresistas,

| | |
|--|---|
|  MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS Representante a la Cámara por Bogotá |  HÉCTOR DAVID CHAPARRO CHAPARRO Representante a la Cámara por Boyacá |
|--|---|

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA



JUAN CAMILO LONDOÑO BARRERA
Representante a la Cámara por Antioquia



GERMÁN ROGELIO ROZO ANÍS
Representante a la Cámara por Arauca

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

9. REFERENCIAS

- Moya González, D. P. (2019). La menstruación como política pública innovadora en el marco de los derechos sexuales y reproductivos de niñas y mujeres en Colombia.
- Vanessa, V. T. L. E. (2021, 7 octubre). Licencia menstrual: ¿que se quede o que se vaya? SietePolas. <https://sietepolas.wordpress.com/2021/09/22/licencia-menstrual-que-se-queda-o-que-se-vaya/>.
- Cinco Díaz. El País. (2016, 2 marzo). Una empresa británica dará días libres por menstruación. Cinco Días. https://cincodias.elpais.com/cincodias/2016/03/02/empresas/1456937730_791233.htm.
- Ruiz-Navarro, C. (2019). Las mujeres que luchan se encuentran: Manual de feminismo pop latinoamericano. Grijalbo.
- Menstruación. (2022, 21 septiembre). Ecofeminita. <https://ecofeminita.com/menstruacion/?v=796834e7a283>
- Rincón, A. C. A., Castillejo, A. S. M., & Mantilla, N. J. A. (2022). Necesidad de regulación de licencia a las empleadas públicas que padecen dismenorrea en Colombia.
- Opinión Jurídica, 21(45), 379-394. · Felitti, K. (2016). El ciclo menstrual en el siglo XXI. Entre el mercado, la ecología y el poder femenino. Sexualidad, Salud y Sociedad (Rio de Janeiro), 175-208.
- La menstruación y derechos humanos - Preguntas frecuentes. (s. f.). Fondo de Población de las Naciones Unidas. <https://www.unfpa.org/es/menstruacion/C3%B3n-preguntas-frecuentes>
- Devs, E. (2022, 21 septiembre). Septiembre 2022. Ecofeminita. <https://ecofeminita.com/cuanto-cuesta-menstruar-septiembre-2022/?v=796834e7a283>.
- UNESCO. (2005). Declaración Universal sobre Bioética y Derechos Humanos. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000146180_spa.
- La UNESCO y la OMS instan a los países a que conviertan cada escuela en una escuela promotora de la salud. (2021, 22 junio). <https://www.who.int/es/news/item/22-06-2021-unesco-and-who-urge-countries-to-make-every-school-a-health-promoting-school>.
- Investigación y recogida de datos: Poner fin a la violencia contra las mujeres. (s. f.). ONU Mujeres. <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/research-and-data>
- Sentencia C- 667/06. (s. f.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2006/C-667-06.htm> · Colombia, C. D. (1991). Constitución política de 1991. Bogotá DC, Colombia.
- Sentencia C- 410/94. (s. f.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/1994/C-410-94.htm>

- Sentencia C-082/99. (s. f.).
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1999/C-082-99.htm>
- Sentencia T- 878/14. (s. f.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/t-878-14.htm> Sentencia T- 398/19. (s. f.).
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/T-398-19.htm>
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2022). Concepto PL 322/21 (C) «Por medio del cual se desarrollan los derechos menstruales».
<https://www.camara.gov.co/derechos-menstruales>.
- UNICEF. (2017). Higiene menstrual en las niñas de las escuelas del área rural en el pacífico colombiano: Choco– Bagadó, Cauca-Santander de Quilichao, Nariño– Ipiales. Recuperado de <https://docplayer.es/62164719-Higiene-menstrual-en-las-ninas-delasescuelas-del-area-rural-en-el-pacifico-colombiano-choco-bagado-cauca-santanderdequilichao-narino-ipiales.HTML>
https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/Nota-estadisticaMenstruacion-Colombia_VF.pdf.
- Colprensa (2023) SAE, Primera Entidad en establecer La licencia menstrual en Colombia, Noticias de Cali, Valle y Colombia - Periódico: Diario El País. Disponible en: <https://www.elpais.com.co/colombia/sae-primer-entidad-en-establecer-la-licencia-menstrual-en.html>
- Congreso de la República (2023). Exposición de motivos Proyecto de Ley 378 de 2023C. Bogotá.
- Congreso de la República (2023). Exposición de motivos Proyecto de Ley 142 de 2023C. Bogotá.
- Corte Constitucional. (1994). Sentencia C-410 de 1994, Sala Plena. M.P. Carlos Gaviria Díaz. Bogotá.
- Corte Constitucional. (1999). Sentencia C-082 de 1999, Sala Plena. M.P. Carlos Gaviria Díaz. Bogotá.
- Corte Constitucional. (2005). Sentencia C-534 de 2005, Sala Plena. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto. Bogotá.
- Corte Constitucional. (2014). Sentencia T-878 de 2014, Sala Quinta de Revisión. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio. Bogotá.
- Corte Constitucional. (2016). Sentencia T-573 de 2016, Sala Novena de Revisión. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva. Bogotá.
- Corte Constitucional. (2019). Sentencia T-398 de 2019, Sala Novena de Revisión. M.P. Alberto Rojas Ríos. Bogotá.
- Corte Constitucional. (2021). Sentencia C-025 de 2021, Sala Plena. M.P. Cristina Pardo Schlesinger. Bogotá.
- DANE, Profamilia - Share Net Colombia, Caja de Compensación Familiar de Antioquia - COMFAMA (2022). Menstruación en Colombia.
https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/Nota-estadistica-Menstruacion-Colombia_VF.pdf

Fabián, K. (2023). Disponible en: <https://sputniknews.lat/20230217/licencia-menstrual-estos-son-los-paises-que-la-permiten--1135868219.html>

France 24 (2022) *La 'Licencia menstrual', un derecho previsto en pocos países, France 24*. Disponible en: <https://www.france24.com/es/minuto-a-minuto/20220526-la-licencia-menstrual-un-derecho-previsto-en-pocos-pa%C3%ADses>

Rincón, A. C. A., Castillejo, A. S. M., & Mantilla, N. J. A. (2022). Necesidad de regulación de licencia a las empleadas públicas que padecen dismenorrea en Colombia. *Opinión Jurídica*, 21(45), 379-394.

Rodríguez, G. (2023). Disponible en: <https://www.jornada.com.mx/2023/02/24/opinion/016a1pol>

Ascanio Rincón, A. C., Márquez Castillejo, A. S., & Ascanio Mantilla, N. J. (2022). Necesidad de regulación de licencia a las empleadas públicas que padecen dismenorrea en Colombia. *Opinión Jurídica*, 21(45), 379-394. <https://doi.org/10.22395/ojum.v21n45a17>

Arízaga Montalván, B. y Tenesaca Lupercio, T. (2023). Licencia por dismenorrea para mujeres de edad fértil que prestan servicios laborales en Ecuador. [Trabajo de titulación]. Universidad Católica de Cuenca.

Bloom Colombia. (2023). La licencia menstrual: cómo impacta la menstruación en tu jornada laboral. <https://bloomcolombia.com/blogs/blogempoderamientofemenino/licencia-menstrual-como-impacta-la-menstruacion-en-tu-jornada-laboral>

Levitt, R. B., & Barnack-Tavlaris, J. L. (2020). Addressing menstruation in the workplace: the menstrual leave debate. *The Palgrave handbook of critical menstruation studies*, 561-575.